



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 266]

नई दिल्ली, बुधवार, अप्रैल 29, 2015/वैशाख 9, 1937

No. 266]

NEW DELHI, WEDNESDAY, APRIL 29, 2015 /VAISAKHA 9, 1937

श्रम और रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 29 अप्रैल 2015

सा.का.नि. 327 (अ).-औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम, 1946 का और संशोधन करने के लिए कठिपय नियमों का निम्नलिखित प्रारूप, जिसे केन्द्रीय सरकार औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की धारा 15 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, धारा 15 की उपधारा (1) के अधीन प्रस्ताव बनाने का प्रस्ताव करती है ऐसे सभी व्यक्तियों की जानकारी के लिए जिनके ऐसे प्रभावित होने की संभावना है, प्रकाशित करती है और यह सूचना दी जाती है कि उक्त प्रारूप नियम उस तारीख से युक्त राजपत्र की प्रतियां जनता को उपलब्ध कर दी जाती है, उक्त राजपत्र की प्रतियां जनता को उपलब्ध कर दी जाती है, इस अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख से पैतालीस दिन की अवधि के पश्चात विचार किया जाएगा;

आक्षेप या सुझाव, यदि कोई हो, संयुक्त सचिव, श्रम और रोजगार मंत्रालय (औद्योगिक संबंध नीति विधिक के अनुभाग) श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली 110001 को भेजें जा सकेंगे।

आक्षेप या सुझाव जो प्रयुक्त प्रारूप नियम के संबंध में विनिर्दिष्ट अवधि के अवसान से पूर्व किसी व्यक्ति से विचार प्राप्त हो सकेंगे। केन्द्रीय सरकार द्वारा विचार किया जाएगा।

- (1) (1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय (संशोधन) नियम, 2015 है।
- (2) ये राजपत्र में उनके अंतिम प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।
- (2) औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 की अनुसूची के पैरा 2 के उप पैरा (क) में “बदली” शब्दों के स्थान पर ‘बदलियां अथवा नियत अवधि नियोजन’ शब्द रखे जाएंगे।
- (3) औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम, 1946 में-
- (क) नियम 5 में उप नियम (6) के पश्चात निम्नलिखित उपनियम अंतःस्थापित की जायेगी, अर्थात्:-

“(6क) नियत अवधि नियोजन कर्मकारों की संख्या”

(ख) अनुसूची 1 में, पैरा 2 में

(i) उप-पैरा (क) में, मद (3) के बाद निम्नलिखित मद अंत-स्थापित की जाएगी।, अर्थातः-

“(3क) नियत अवधि नियोजन”,

(ख) उप-पैरा (छ) के पश्चात् निम्नलिखित उप-पैरा अंत-स्थापित किया जायेगा अर्थातः-

“(ज) कोई “नियत अवधि नियोजन” कर्मकार एक ऐसा कर्मकार है जिसे नियत अवधि के लिए ठेकागत नियोजन आधार पर लगाया गया है। तथापि, उसके कार्य के घटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य फायदे किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे। वह, स्थायी कर्मकार के लिए उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार अनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, भले ही उसकी नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित अर्हक नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है।”

(iii) पैरा 13 में उपपैरा 2 के स्थान पर निम्नलिखित उपपैरा रखा जाएगा अर्थातः-

“(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के उपबंधों के अध्यधीन कोई भी अस्थायी कर्मकार चाहे वह मासिक मजदूरी दर पर या साप्ताहिक मजदूरी दर पर या मात्रानुपातिक दर पर हो, और ठेकागत या नियोजन का नवीकरण न होने अथवा इसके समाप्त हो जाने के परिणामस्वरूप कोई भी परिवीक्षाधीन अथवा बदली अथवा नियत अवधि नियोजन कर्मकार किसी सूचना या उसके बदले में वेतन का हकदार नहीं होगा, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं किन्तु फिर भी अस्थायी कर्मकार की सेवाएं दंड के रूप में तब तक समाप्त नहीं की जायेगी। जब तक उसे अपने विरुद्ध अभिकथित कदाचार के आरोपों को पैरा 14 में विहित रीति से स्पष्ट करने के लिए अवसर न दें दिया गया हो।”

(ग)(1) अनुसूची 1क में, पैरा 3 में उप-पैरा (क) में

(क) मद (vi) के पश्चात् उप-पैरा में निम्नलिखित मद अंत-स्थापित की जाएगी अर्थातः-

(vii) “नियत अवधि नियोजन;”,

(ख) उप-पैरा (छ) के पश्चात् निम्नलिखित उप-पैरा अंत-स्थापित किया जायेगा;अर्थातः-

“(ज) कोई “नियत अवधि नियोजन” कर्मकार एक ऐसा कर्मकार है जिसे नियत अवधि के लिए ठेकागत नियोजन आधार पर लगाया गया है। तथापि उसके कार्य के घटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य फायदे किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे। वह, स्थायी कर्मकार के लिए उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार अनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, भले ही उसकी नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित अर्हक नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है।”

(iii) पैरा 13 में, उप-पैरा (ख) के स्थान पर निम्नलिखित उप-पैरा रखा जाएगा अर्थातः-

“(ख) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के उपबंधों के अधीन रहते हुए,-

(i) अस्थायी और बदली कर्मकार के मामले में नियोजन समाप्त किये जाने के लिए कोई सूचना आवश्यक नहीं होगी।

(ii) नियत अवधि नियोजन आधार पर नियोजित कोई कर्मकार ठेकागत नियोजन के नवीकरण न होने अथवा इसकी समाप्ति के परिणामस्वरूप किसी सूचना या उसके स्थान पर वेतन का हकदार नहीं होगा यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं।”

[फा.सं.एस-12011/1/2013-आईआर (पीएल)]

मनीष गुप्ता, संयुक्त सचिव

टिप्पण :- मूल नियम अधिसूचना स.का.नि. संख्या एल आर 11 (37) तारीख 18 दिसम्बर, 1946 और अधिसूचना स.का.नि सं.655

(अ) तारीख 10.10.2007 और उसके शुद्धिपत्र अधिसूचना सं स.का.नि 708 (अ) तारीख 13.11.2007 द्वारा अंतिम संशोधन द्वारा प्रकाशित किए गए थे।

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT
NOTIFICATION

New Delhi, the 29th April, 2015

G.S.R.327(E).—The following draft of certain rules further to amend the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946 which the Central Government proposes to make, in exercise of the powers conferred by section 15 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), is hereby published as required under sub-section (1) of section 15 for information of all persons likely to be affected thereby and notice is hereby given that the said draft rules will be taken up for consideration after the expiry of forty five days from the date on which the copies of the Gazette of India in which this notification is published are made available to the public.

Objections or suggestions, if any, may be addressed to the Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment (Industrial Relations Policy Legal Section, Shram Shakti Bhavan, Rafi Marg, New Delhi-110001.

The objections or suggestions which may be received from any persons with respect to the said draft rules before the expiry of forty five days from the date of publication of this notification in the Official Gazette, shall be considered by the Central Government.

DRAFT RULES

1. (1) These rules may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Central (Amendment) Rules, 2015.

(2) They shall come into force on the date of their final publication in the Official Gazette.

2. In the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, in Schedule, in paragraph 2, in sub-paragraph (a), for the word “badlis”, the words “badlis or fixed term employment” shall be substituted.

3. In the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946,-

(a) in rule 5, after sub-rule (6), the following sub-rule shall be inserted, namely:-
“6 A Number of fixed term employment workmen;”.

(b) (i) in Schedule 1,in paragraph 2

A. in sub-paragraph (a), after item (3), the following item shall be inserted, namely:-
“(3A) fixed term employment”

B. after sub-paragraph (g), the following sub-paragraph shall be inserted, namely:-

“(h) A ‘fixed term employment’ workman is a workman who has been engaged on the basis of contract of employment for a fixed period. However, his working hours, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman. He shall also be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even though his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute”.

(ii) In paragraph 13, for sub-paragraph 2, the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

“(2) Subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947, no temporary workman whether monthly rated, weekly rated and piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment workman as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated, but the services of a temporary workman shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner prescribed in paragraph 14”,

(c) (i) in the Schedule 1A, in paragraph 3,

A. in sub-paragraph (a), after item (vi), the following item shall be inserted, namely:-

“(vii) fixed term employment”.

B. after sub-paragraph (g), the following sub-paragraph shall be inserted, namely:-

“(h) A ‘fixed term employment’ workman is a workman who has been engaged on the basis of contract of employment for a fixed period. However, his working hours, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman. He shall also be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even though his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute”;

(ii) in paragraph 13, for sub-paragraph (b), the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

“(b) subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947-

(i) no notice of termination of employment shall be necessary in the case of temporary and badli workmen;

(ii) no workman employed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated.”.

[F.No. S-12011/1/2013-IR(PL)]

MANISH GUPTA,Jt. Secy.

Note: The principal rules were published in the Gazette of India vide notification number LR 11 (37), dated the 18th December, 1946 and were lastly amended by notification GSR No.655(E), dated the 10.10.2007 and corrigendum notification No. GSR 708(E), dated the 13.11.2007